

Bruxelles, 6 noiembrie 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Mesaje-cheie din partea EMCO referitoare la punerea în aplicare a Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE - Aprobare

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor mesajele-cheie din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă referitoare la punerea în aplicare a Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE, care urmează să fie aprobate de Consiliu (EPSCO) în cadrul reuniunii sale din 1 decembrie 2025.

**Mesaje-cheie referitoare la punerea în aplicare a
Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE**

1. INTRODUCERE

La 11 martie 2025, Grupul de analiză a politicilor al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO PAG) a convocat o reuniune tripartită la care au fost invitați reprezentanți ai partenerilor sociali de la nivelul UE și de la nivel național din toate statele membre pentru a discuta punerea în aplicare a *Planului de acțiune al Comisiei privind deficitul de forță de muncă și de competențe*.¹ Publicat la 20 martie 2024, în continuarea *summitului partenerilor sociali de la Val Duchesse*, desfășurat la 31 ianuarie 2024², Planul de acțiune a fost elaborat în cooperare cu partenerii sociali pentru a oferi un cadru comun de abordare a cauzelor profunde ale deficitului de forță de muncă și de competențe. Acesta cuprinde, în special, angajamente asumate de Comisie și de partenerii sociali, alături de o serie de apeluri la acțiune adresate statelor membre. În Concluziile sale din 2 decembrie 2024 privind *deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană*, Consiliul a invitat EMCO să continue monitorizarea deficitului de forță de muncă și de competențe și a provocărilor din UE asociate acestuia, în contextul semestrului european, inclusiv prin desfășurarea de discuții tematice, cu implicarea partenerilor sociali, pentru a promova schimbul de cunoștințe și de bune practici între statele membre în legătură cu abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe.³

¹ [Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune](#), publicat la 20 martie 2024.

² La [summitul de la Val Duchesse](#) s-a discutat despre consolidarea dialogului social pentru soluționarea principalelor provocări din domeniul economiei și al forței de muncă.

³ A se vedea [Concluziile Consiliului](#) adoptate în cadrul reuniunii EPSCO din 2 decembrie 2024. În [Planul de acțiune](#) propriu-zis, Comisia a invitat, de asemenea, EMCO să organizeze periodic schimburi tripartite pe această temă, cu participarea partenerilor sociali europeni și naționali.

Reuniunea EMCO PAG a avut loc la un an de la publicarea Planului de acțiune pentru a face un bilanț al acțiunilor puse în aplicare până în prezent – într-un moment în care tensiunile de pe piața forței de muncă continuă să afecteze puternic perspectivele economice ale UE. Pe parcursul reuniunii, participanții au subliniat oportunitatea organizării unui schimb tripartit de opinii care a permis statelor membre și partenerilor sociali să se angajeze într-un dialog social autentic la nivelul UE pe această temă. Deficitul de forță de muncă și de competențe a fost, în general, recunoscut ca un obstacol major în calea creșterii durabile și favorabile incluziunii a UE, a competitivității sale pe plan internațional și a rezilienței pe termen lung a modelului său economic și social, în special în contextul accelerării declinului demografic și al cerințelor urgente ale tranziției verzi și digitale. Acest schimb de opinii s-a bazat pe răspunsurile la un chestionar transmis de Comisie statelor membre și partenerilor sociali la 20 decembrie 2024, precum și pe o notă de orientare pregătită de Comisie care a prezentat o imagine de ansamblu a situației actuale înainte de reuniunea tripartită. În cursul reuniunii au fost organizate schimburi tematice privind domenii de politică specifice evidențiate în Planul de acțiune, statele membre prezentând studii de caz privind măsurile de politică relevante și cele mai bune practici pentru a orienta discuțiile.⁴

⁴ Contribuțiile au inclus: abordarea Italiei în ceea ce privește crearea unor căi de migrație durabile; programul Portugaliei vizând formarea și integrarea migranților și a beneficiarilor de protecție internațională în sectorul turismului; reforma din Franța a serviciului public de ocupare a forței de muncă, menită să activeze și să sprijine persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă; sistemul de ocupare a forței de muncă din Cipru, care vizează grupurile subreprezentate, în special persoanele cu dizabilități; abordarea politică cuprinzătoare a Maltei în ceea ce privește remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe; strategiile Letoniei de abordare a deficitelor din sectorul TIC; noul instrument de taxonomie a competențelor al Țărilor de Jos, „CompetentNL”, și utilizarea de către Austria a barometrului locurilor de muncă calificate pentru a monitoriza și a răspunde nevoilor pieței forței de muncă.

2. IMAGINE DE ANSAMBLU A DEFICITULUI DE FORȚĂ DE MUNCĂ ȘI DE COMPETENTE

Deficitul de forță de muncă este larg răspândit în toate sectoarele și ocupațiile. La sfârșitul anului 2024, ponderea angajatorilor care au indicat deficitul de forță de muncă ca factor de limitare a producției a rămas considerabil mai mare decât mediile anterioare pandemiei în ceea ce privește serviciile (26,8 %), construcțiile (26 %) și industria (18 %), în pofida unei scăderi în comparație cu 2022. Cele mai acute deficite au fost raportate în domeniul construcțiilor și al ingineriei, al TIC (de exemplu, analiști de sistem și dezvoltatori de software), în domeniul sănătății (de exemplu, medici generaliști, asistenți medicali și unii medici specialiști), al transporturilor (de exemplu, șoferi de tir), al serviciilor legate de cazare și alimentație (de exemplu, bucătari și ospătari), precum și al altor ocupații, cum ar fi lucrătorii din industria metalurgică și constructoare de mașini.⁵

Principalii factori determinanți ai deficitului de forță de muncă variază de la un sector la altul. În sectoarele în care vârsta medie a forței de muncă este ridicată (de exemplu, transporturile), îmbătrânirea populației este unul dintre principalii factori determinanți ai deficitului de forță de muncă.⁶ În sectoarele care sunt esențiale pentru dubla tranziție (de exemplu, sectoarele STIM), deficitul de forță de muncă este cauzat în primul rând de creșterea cererii de noi competențe și modificarea cerințelor în materie de competențe.⁷ În cele din urmă, în alte sectoare, cum ar fi cele cu un grad ridicat de contact (de exemplu, în domeniul sănătății și al turismului), condițiile de muncă inadecvate reprezintă un factor-cheie al deficitului de forță de muncă.⁶

În același timp, deficitul de forță de muncă variază, de asemenea, de la un stat membru la altul. În primul trimestru al anului 2025, rata locurilor de muncă vacante a fost de peste 3 % în Țările de Jos (4,2 %), Belgia (4,1 %), Austria (3,6 %) și Malta (3,0 %), și sub 1 % în Spania (0,9 %), Bulgaria (0,9 %), Polonia (0,8 %) și România (0,6 %). Aceste deficite au fost deosebit de grave în sectorul serviciilor din Belgia (5 %), Țările de Jos (4,4 %) și Austria (4,4 %). Deficitele au fost cele mai ridicate în sectorul construcțiilor din Țările de Jos (7,5 %) și Belgia (6,1 %). În plus, în industrie, deficitele au rămas cele mai ridicate în Țările de Jos (4,1 %), Belgia (3,3 %) și Austria (3,2 %).⁸

⁵ A se vedea sondajele Comisiei privind [activitățile economice și consumatorii](#).

⁶ A se vedea Comisia Europeană (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#), Annual Review 2023 (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

⁷ A se vedea [sondajul privind competențele și locurile de muncă în Europa \(ESJS\)](#), efectuat de Cedefop.

⁸ A se vedea seria Eurostat [jvs_q_nace2](#).

Deficitul de competențe este la fel de presant și riscă să limiteze capacitatea UE de a inova, de a-și moderniza economia și de a răspunde schimbărilor geopolitice și tehnologice. Peste trei sferturi dintre întreprinderile din UE (77 %) raportează că lipsa de personal calificat constituie un obstacol în calea investițiilor pe termen lung, ceea ce, la rândul său, ar putea împiedica creșterea și competitivitatea. În plus, aproape două treimi dintre IMM-uri (63 %) se confruntă cu dificultăți în a găsi lucrători cu competențele adecvate, în special întreprinderi mijlocii (68 %) și mici (65 %).⁹ Aproape jumătate dintre IMM-uri (45 %) declară, de asemenea, că deficitul de competențe le împiedică eforturile de a adopta sau de a utiliza tehnologii digitale, iar patru din zece (39 %) au declarat că aceste deficite generează dificultăți în ceea ce privește „înverzirea” activităților lor comerciale.¹⁰

3. MĂSURI DE POLITICĂ RECENTE

3.1. Măsuri de sprijinire a unei participări mai mari pe piața forței de muncă

În întreaga UE, statele membre își intensifică eforturile de stimulare a participării pe piața forței de muncă, în special în rândul grupurilor subreprezentate. Numeroase state membre și-au intensificat sprijinul pentru tineri, în conformitate cu *Garanția pentru tineret consolidată*¹¹ și ținând seama de obstacolele cu care se confruntă tinerii care locuiesc în zone rurale, îndepărtate sau defavorizate, în timp ce altele au acordat prioritate unor măsuri adaptate pentru persoanele aflate în situații vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități sau care provin din rândul minorităților, în conformitate cu *pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități*¹² și cu *Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor*.¹³ Mai multe state membre au raportat, de asemenea, măsuri de îmbunătățire a accesului la servicii de îngrijire a copiilor la prețuri abordabile și de înaltă calitate – un factor esențial în sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul femeilor și al părinților cu copii mici. În acest context, participanții au reafirmat importanța plasării tinerilor în centrul politicilor din domeniul pieței forței de muncă și au subliniat rolul de catalizator al egalității de gen, strâns legat de accesul la serviciile de îngrijire și de echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

⁹ A se vedea [sondajul BEI din 2024 privind investițiile](#) realizat de Banca Europeană de Investiții, precum și [Eurobarometrul Flash 537](#).

¹⁰ A se vedea [Eurobarometrul Flash 529](#).

¹¹ [Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020](#) privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret”.

¹² A se vedea [pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități](#), elaborat de Comisie.

¹³ [Recomandarea Consiliului din 12 martie 2021](#) privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor.

Eforturile de îmbunătățire a elaborării și punerii în aplicare a unor politici active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP) se amplifică, de asemenea, în întreaga Europă, semnalând trecerea la sisteme de sprijin mai integrate și mai centrate pe persoană. Un număr tot mai mare de state membre au consolidat cooperarea dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și alte părți ale administrației naționale, inclusiv printr-o mai bună partajare a datelor și o mai mare capacitate administrativă. Instrumentele digitale au sprijinit aceste reforme, cu toate că unele state membre au raportat, de asemenea, o revenire la consilierea cu prezență fizică, considerată mai eficace pentru a ajunge la persoanele cele mai vulnerabile. Unii participanți au recunoscut valoarea unor astfel de reforme și au solicitat continuarea progreselor în direcția unor sisteme de sprijin cuprinzătoare și centrate pe persoană.

În paralel, reformele fiscale și cele privind prestațiile sociale au devenit instrumente-cheie pentru promovarea participării pe piața forței de muncă. Multe state membre au introdus modificări pentru a reduce contrastimulentele pentru încadrarea în muncă, în special pentru persoanele cu venituri salariale mici, a doua persoană care contribuie la venitul familiei și alte grupuri subreprezentate. Acestea includ ajustări ale tranșelor de impozitare, ale scutirilor fiscale și ale structurilor de avantaje fiscale. Cu toate acestea, unii participanți au subliniat că astfel de reforme pot fi pe deplin eficace numai dacă sunt însoțite de îmbunătățirea calității locurilor de muncă. În acest sens, organizațiile sindicale au evidențiat importanța unor salarii echitabile, a unor condiții de muncă decente și a unei ocupări stabile a forței de muncă în abordarea deficitului actual de forță de muncă și de competențe.

Comisia a continuat să sprijine eforturile statelor membre și înregistrează progrese în ceea ce privește angajamentele asumate în cadrul Planului de acțiune. Prin componenta privind inovarea socială a Fondului social european Plus (FSE+), aceasta a investit în proiecte de activare și perfecționare a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, de promovare a integrării migranților pe piața forței de muncă și de combatere a șomajului de lungă durată.¹⁴ Analiza recentă la nivelul UE inițiată de serviciile Comisiei a examinat, de asemenea, măsurile de încurajare a combinației dintre muncă și pensionare, în vederea extinderii participării adulților în vârstă pe piața forței de muncă.¹⁵

¹⁴ A se vedea [site-ul FSE+](#).

¹⁵ A se vedea raportul ESPAN intitulat *Flexible pension ways – An analysis of policies in 28 European countries* (Modalități flexibile de pensionare – O analiză a politicilor în 28 de țări europene).

Partenerii sociali au înregistrat, de asemenea, progrese în ceea ce privește îndeplinirea angajamentelor lor. Mai mulți parteneri sociali naționali au raportat cu privire la implicarea lor în acțiuni de promovare a ocupării forței de muncă pentru lucrătorii în vârstă – inclusiv prin stimulente financiare, parcursuri flexibile de pensionare și acces la formare. Alții au sprijinit antreprenoriatul, cu accent pe tineri, femei și grupurile vulnerabile. În unele cazuri, partenerii sociali au raportat cu privire la rolul lor în facilitarea unei cooperări consolidate între serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin inițiative comune privind plasarea forței de muncă, formarea și orientarea profesională. Aceste contribuții confirmă rolul important al partenerilor sociali în promovarea unor piețe ale forței de muncă reziliente și favorabile incluziunii și în alinierea eforturilor naționale la prioritățile UE.

3.2. Acțiuni de promovare a perfecționării și a recalificării

În întreaga UE sunt în curs eforturi semnificative în materie de politici în domeniul competențelor, al formării și al educației pentru a aborda necorelarea competențelor.

Majoritatea statelor membre au revizuit sau au adoptat strategii naționale în materie de competențe pentru a construi o forță de muncă pregătită pentru viitor, acordând o atenție sporită competențelor verzi, digitale și de bază. Reformele sistemelor de educație și formare profesională (EFP) și revizuirea programelor de educație și formare sunt din ce în ce mai frecvente, adesea sprijinite de FSE+, MRR și Instrumentul de sprijin tehnic (IST). Pentru a corela mai bine oferta de formare cu nevoile în continuă evoluție ale pieței forței de muncă, multe țări își consolidează sistemele de informații privind competențele, investesc în instrumente de previziune bazate pe volumele mari de date și IA și extind ofertele de formare aliniate la dubla tranziție. Mai multe state membre înregistrează, de asemenea, progrese în ceea ce privește punerea în aplicare a parteneriatelor în materie de competențe în cadrul *Pactului pentru competențe*¹⁶ și lansarea *academiilor de competențe pentru industria „zero net”*¹⁷, multe dintre ele continuându-și, de asemenea, eforturile de a sprijini dezvoltarea microcertificărilor și a conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții.

¹⁶ [Pactul pentru competențe](#) este una dintre acțiunile emblematice din cadrul Agendei europene pentru competențe.

¹⁷ În conformitate cu [Regulamentul privind industria „zero net”](#), academiile oferă formare și educație în domeniul tehnologiilor „zero net”.

Comisia înregistrează progrese constante în ceea ce privește angajamentele asumate în cadrul Planului de acțiune. De la lansarea sa, Comisia a instituit noi *parteneriate regionale în materie de competențe*¹⁸ și pregătește o investiție substanțială în *centrele de excelență profesională* – consolidând ambiția UE de a finanța 100 de centre până în 2027.¹⁹ La 5 martie 2025, Comisia și-a prezentat inițiativa de a construi o *uniune a competențelor*, cu scopul de a oferi oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți și de a raționaliza sprijinul la nivelul UE pentru sistemele naționale.²⁰ Inițiativa include, de asemenea, măsuri de consolidare a *academiilor europene de competențe* și de promovare a unei colaborări mai strânse cu furnizorii de educație, cu întreprinderile și cu partenerii sociali.

Partenerii sociali rămân actori-cheie în atingerea obiectivelor legate de competențe. Aceștia colaborează cu furnizorii de EFP, cu instituțiile de formare și cu angajatorii pentru a sprijini perfecționarea și recalificarea lucrătorilor – inclusiv a celor aflați în situații vulnerabile – și pentru a îmbunătăți calitatea și accesibilitatea uceniciilor. Mai multe organizații au contribuit la identificarea ocupațiilor cu deficit de forță de muncă și la promovarea unor abordări comune în materie de calificări STIM. La nivel național, partenerii sociali sunt, de asemenea, implicați în modernizarea sistemelor EFP și în alinierea ofertei de formare la nevoile de competențe specifice fiecărui sector, continuând, în același timp, să joace un rol în punerea în aplicare a programelor UE care promovează învățarea pe tot parcursul vieții.

Privind în perspectivă, atât organizațiile patronale, cât și cele sindicale au solicitat acțiuni mai ferme la nivel național și la nivelul UE în ceea ce privește anticiparea și formularea de previziuni în materie de competențe. Reprezentanții angajaților au subliniat, de asemenea, că reforma educației nu ar trebui să fie ghidată exclusiv de cererea de pe piața forței de muncă, subliniind importanța dreptului la formare și a creării de stimulente pentru ca angajatorii să investească în forța lor de muncă. Participanții au salutat, în linii mari, lansarea *uniunii competențelor* ca un pas înainte oportun și strategic, care poate contribui la transpunerea obiectivelor comune în rezultate concrete și la asigurarea faptului că forța de muncă a Europei este pregătită pentru viitor.

¹⁸ O listă a parteneriatelor regionale în materie de competențe este [disponibilă online](#).

¹⁹ Mai multe informații cu privire la centrele de excelență profesională sunt [disponibile online](#).

²⁰ A se vedea [Comunicarea privind uniunea competențelor](#).

3.3. Acțiuni de îmbunătățire a condițiilor de muncă

Eforturile de îmbunătățire a condițiilor de muncă au căpătat un nou impuls în întreaga UE, guvernele, instituțiile și partenerii sociali jucând un rol din ce în ce mai proactiv. Multe state membre au progresat în ceea ce privește transpunerea directivelor recente ale UE privind condițiile de muncă, majoritatea punând în aplicare *Directiva privind salariile minime adecvate în UE*²¹, și mai multe înregistrând progrese în ceea ce privește alte directive, inclusiv cele privind azbestul, diizocianații și plumbul.²² În același timp, autoritățile naționale au luat măsuri pentru a consolida aplicarea legislației muncii, de exemplu prin îmbunătățirea inspecțiilor la locul de muncă, prin înăsprirea sancțiunilor pentru nerespectare și prin investiții în instrumente digitale. De asemenea, au fost raportate eforturi de ameliorare a condițiilor de muncă pentru locurile de muncă legate de tranziția verde, adesea ca parte a unor strategii mai ample de punere în aplicare a *Recomandării Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică*.²³ În general, aceste evoluții apar într-un moment în care așteptările cetățenilor cu privire la locuri de muncă decente și atractive sunt în creștere, iar calitatea locurilor de muncă devine un factor esențial pentru creșterea atractivității muncii, în special în sectoarele predispuse deficitelor de forță de muncă.

²¹ [Directiva \(UE\) 2022/2041 din 19 octombrie 2022](#) privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

²² [Directiva \(UE\) 2024/869 din 13 martie 2024](#) de modificare a Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivei 98/24/CE a Consiliului în ceea ce privește valorile-limită pentru plumb și compușii săi anorganici, precum și pentru diizocianați.

²³ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022](#) privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică.

Comisia și-a îndeplinit peste jumătate din angajamentele sale legate de condițiile de muncă în cadrul Planului de acțiune și înregistrează progrese în ceea ce privește angajamentele rămase.

Printre inițiativele-cheie prezentate în cadrul reuniunii tripartite s-au numărat propunerea de *recomandare a Consiliului privind carierele atractive și durabile în învățământul superior*²⁴, o propunere privind un *cadru de calitate consolidat pentru stagii*²⁵ și pregătirea în curs pentru o posibilă inițiativă legislativă privind munca la distanță și dreptul de a se deconecta.²⁶ Comisia a facilitat, de asemenea, învățarea reciprocă cu privire la abordările statelor membre în ceea ce privește abordarea riscurilor psihosociale la locul de muncă²⁷ și pregătește măsuri legislative suplimentare pentru a proteja mai bine lucrătorii împotriva expunerii la substanțe periculoase.²⁸ În plus, Comisia sprijină eforturile de abordare a provocărilor în materie de sănătate mintală în sectoare precum sectorul îngrijirilor de sănătate, în care condițiile de muncă rămân sub presiune.

Partenerii sociali au adus, de asemenea, contribuții importante, în conformitate cu angajamentele asumate în cadrul Planului de acțiune. Organizațiile sindicale au raportat acțiuni de aliniere a practicilor naționale la legislația UE privind transparența salarială, salariile minime adecvate și securitatea și sănătatea în muncă. Mai multe inițiative vizează, de asemenea, prevenirea discriminării la locul de muncă, promovarea egalității de tratament și crearea de medii de lucru favorabile incluziunii, în special pentru persoanele cu dizabilități. În ceea ce privește angajatorii, organizațiile partenerilor sociali au lansat campanii de diversitate și incluziune, au impulsionat negocierile colective pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și au luat măsuri de combatere a muncii nedeclarate și a hărțuirii la locul de muncă. Luate împreună, aceste acțiuni ilustrează modul în care dialogul social poate servi ca instrument nu doar pentru asigurarea respectării regulilor, ci și pentru inovare în practicile de ocupare a forței de muncă.

²⁴ [Recomandarea Consiliului din 25 noiembrie 2024](#) privind carierele atractive și durabile în învățământul superior.

²⁵ În prezent, [în curs de negociere](#) între Consiliu și Parlamentul European.

²⁶ În prezent, Comisia [consultă partenerii sociali](#).

²⁷ A se vedea [evaluarea inter pares privind abordările legislative și de asigurare a respectării legislației pentru abordarea riscurilor psihosociale la locul de muncă în statele membre](#).

²⁸ La 18 iulie, Comisia [a propus](#) garanții mai solide pentru lucrătorii expuși la substanțe periculoase.

În pofida acestor progrese, unii participanți au remarcat provocări persistente în ceea ce privește transpunerea și punerea în aplicare integrală a directivelor UE în toate statele membre. Organizațiile sindicale au solicitat eforturi susținute pentru a se asigura că toți lucrătorii pot beneficia de o protecție solidă și de condiții de muncă decente, subliniind că investițiile continue – inclusiv prin intermediul instrumentelor UE, cum ar fi Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) – rămân esențiale pentru a sprijini aplicarea și respectarea eficientă a legislației muncii.

3.4. Acțiuni de facilitare a mobilității forței de muncă și de atragere a talentelor din afara UE

Pe măsură ce presiunile demografice cresc, iar concurența pentru talente la nivel mondial se intensifică, mobilitatea forței de muncă în cadrul UE și atragerea talentelor internaționale se profilează ca domenii-cheie de acțiune pentru abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe în întreaga Uniune. Majoritatea statelor membre înregistrează progrese în ceea ce privește eforturile de punere în aplicare a *Recomandării Consiliului „Europa în mișcare”*, cu un sprijin din ce în ce mai mare pentru mobilitatea în scopul învățării în toate sectoarele educației și formării.²⁹ Multe state membre au luat măsuri pentru a facilita recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale, inclusiv prin reforme legislative, deși participanții au remarcat că progresele rămân inegale și au solicitat o punere în aplicare mai rapidă pentru a aduce o schimbare tangibilă pe teren.

Digitalizarea coordonării securității sociale înregistrează, de asemenea, progrese, un grup mare de state membre punând pe deplin în aplicare *Schimbul electronic de informații privind securitatea socială* (EESSI)³⁰, în timp ce altele testează sau observă dezvoltarea *pașaportului european de securitate socială* (ESSPASS).³¹ În același timp, inspecțiile comune cu Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) devin din ce în ce mai frecvente, reflectând creșterea investițiilor în cooperarea transfrontalieră. Aceste eforturi contribuie la o mai bună mobilitate a lucrătorilor și la o mai bună asigurare a respectării drepturilor acestora.

²⁹ [Recomandarea Consiliului din 13 mai 2024](#) „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți.

³⁰ [EESSI](#) este un sistem informatic descentralizat care ajută organismele de securitate socială din întreaga UE să facă schimb mai rapid și mai sigur de informații referitoare la diferitele ramuri menționate mai sus.

³¹ [ESSPASS](#) este un proiect menit să faciliteze exercitarea de către cetățeni a drepturilor lor de securitate socială atunci când se află într-o altă țară europeană.

Comisia și-a îndeplinit o parte substanțială a angajamentelor asumate în cadrul Planului său de acțiune în acest domeniu și înregistrează progrese în ceea ce privește restul

angajamentelor. Printre inițiativele recente se numără un pachet privind diplomele europene pentru a elimina barierele din calea recunoașterii calificărilor și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate³², precum și o propunere de simplificare a procedurilor de detașare prin intermediul unui formular comun de declarație digitală.³³ ELA lansează, de asemenea, un proiect-pilot pentru a facilita calcularea remunerației lucrătorilor detașați. În materie de migrație legală, Comisia consolidează *parteneriatele pentru atragerea de talente* cu anumite țări partenere³⁴ și consolidează *Platforma UE privind migrația forței de muncă*, oferind sprijin concret statelor membre în abordarea nevoilor lor de pe piața forței de muncă.³⁵

Partenerii sociali contribuie în mod activ la mobilitatea forței de muncă și la migrația echitabilă. Organizațiile angajatorilor și organizațiile sindicale monitorizează deficitul de forță de muncă și de competențe în sectoarele-cheie și sprijină mobilitatea către ocupațiile cu cerere ridicată. De asemenea, ele promovează mobilitatea prin intermediul Erasmus+ și EURES, simplificând procedurile administrative și depunând eforturi în vederea eliminării obstacolelor juridice și practice pentru lucrătorii calificați. În mai multe țări, partenerii sociali au fost implicați în reforme care facilitează recrutarea din afara UE – inclusiv în sprijinirea *parteneriatelor pentru atragerea de talente*, a inițiativei privind *rezerva de talente la nivelul UE* și a programelor de formare legate de căile de migrație.

Asigurarea unor condiții echitabile și decente pentru lucrătorii migranți rămâne o prioritate comună. Mai multe state membre ameliorează serviciile de orientare în materie de ocupare a forței de muncă ca parte a unor programe de integrare mai ample, care includ, de asemenea, cursuri de limbă și consolidarea inspectoratelor de muncă pentru a preveni exploatarea prin muncă. În paralel, partenerii sociali și-au intensificat, de asemenea, eforturile de a menține condiții de muncă echitabile și de a sprijini integrarea pe piața muncii a lucrătorilor migranți. Participanții au subliniat că migrația legală bine gestionată și echitabilă nu este doar o necesitate a pieței forței de muncă, ci și o investiție strategică în favoarea coeziunii sociale, a parteneriatelor globale și a prosperității pe termen lung.

³² [Comunicarea privind un model pentru o diplomă europeană.](#)

³³ Propunerea se află în prezent [în curs de negociere](#) între Consiliu și Parlamentul European.

³⁴ [Parteneriatele pentru atragerea de talente](#) au fost anunțate în noul [Pact privind migrația și azilul](#).

³⁵ [Platforma privind migrația forței de muncă](#), un rezultat al [pachetului privind competențele și talentele](#), a fost lansată în ianuarie 2023.

4. CONCLUZII

Cu toate că deficitul de forță de muncă și de competențe s-a atenuat ușor față de nivelul maxim înregistrat în 2022, acesta rămâne la niveluri record în majoritatea statelor membre și continuă să afecteze întreprinderile de toate dimensiunile și din toate sectoarele. Dacă nu este abordat, acest deficit riscă să submineze capacitatea de inovare a UE, să descurajeze investițiile și să slăbească atât competitivitatea sa, cât și bazele modelului său social. El reprezintă, de asemenea, o amenințare directă la adresa realizării cu succes a tranziției verzi și a celei digitale, care depind de o forță de muncă dotată cu competențe adecvate. După cum s-a subliniat în *raportul* lui Mario Draghi *privind viitorul competitivității europene*, stimularea ofertei de competențe relevante este esențială pentru consolidarea competitivității pe termen lung a UE.³⁶

La un an de la adoptarea sa, deși sunt necesare eforturi suplimentare în mai multe domenii-cheie, se poate considera că punerea în aplicare a Planului de acțiune avansează bine, în timp ce, în iulie, Comisia și-a îndeplinit mai mult de jumătate din angajamentele asumate.

Majoritatea statelor membre au raportat inițiative în conformitate cu apelurile la acțiune incluse în Planul de acțiune. De asemenea, Comisia înregistrează progrese în ceea ce privește angajamentele sale restante. Partenerii sociali, inclusiv afiliații lor de la nivel național, au înregistrat, de asemenea, progrese semnificative în ceea ce privește îndeplinirea tuturor angajamentelor care intră în sfera lor de competență. În același timp, participanții au subliniat în sens mai larg necesitatea de a intensifica acțiunile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, de facilitare a mobilității echitabile în interiorul UE și de atragere a talentelor din afara UE. Având în vedere necorelările persistente de pe piața forței de muncă și nevoile în materie de forță de muncă, participanții și-au exprimat un interes deosebit pentru continuarea schimburilor tripartite privind punerea în aplicare a Planului de acțiune. Aceștia au evidențiat, de asemenea, importanța menținerii și accelerării ritmului reformelor pentru a oferi răspunsuri politice eficiente și durabile.

³⁶ [Viitorul competitivității europene: raportul lui Mario Draghi.](#)

Reunind statele membre, Comisia și partenerii sociali de la nivelul UE și de la nivel național, reuniunea EMCO PAG a reafirmat valoarea strategică a dialogului tripartit ca piatră de temelie a modelului social al UE. Această reuniune a oferit o platformă structurată pentru ca reprezentanții angajatorilor și ai angajaților să dialogheze direct cu factorii de decizie de la nivel național și de la nivelul UE, permițând schimburi constructive cu privire la prioritățile comune. Comitetul va continua să promoveze posibilitățile de consolidare a asumării colective a obiectivelor comune și să prezinte exemple concrete de progrese, identificând în același timp domeniile care necesită eforturi comune suplimentare.
